

PREVENTION, LUTTE ET PROTOCOLE ANTI-HARCELEMENT

Ce document a pour but de sensibiliser toute la communauté du LFI à la lutte contre le harcèlement. Il s'agit d'établir une **culture commune et partagée de tous** afin de prévenir, et sanctionner quand nécessaire, des comportements nuisibles au bien-être de tous. L'Ecole est le lieu du **vivre ensemble** et de l'apprentissage de valeurs essentielles comme le **respect d'autrui** et la **tolérance**. L'Ecole est le lieu où élèves et personnels doivent se sentir en sécurité. Elle fait de la différence une richesse et une force, en mettant l'inclusion au cœur de sa mission. Le projet d'établissement 2016-2020 du LFI comporte un axe « Vivre bien ensemble ». Il s'agit de promouvoir une culture positive autour des valeurs de l'école.

1. PRINCIPES

L'ensemble de la communauté éducative prend le harcèlement très au sérieux. Son impact dans une école est dommageable pour tous les acteurs.

Tous les acteurs ont un rôle important : la direction, les enseignants et le personnel non enseignant, le comité de gestion, les parents et les enfants.

Aussi, une **culture partagée et un climat de confiance et de bienveillance** doivent permettre de prévenir et de lutter contre le harcèlement. L'esprit « **Zéro tolérance, zéro tabou** » doit prévaloir sur ces questions.

Chaque situation sera traitée en prenant en considération l'âge des enfants impliqués.

A- Un climat scolaire de confiance accrue repose sur :

a. Un environnement sûr et protecteur et une éducation à des valeurs positives

- La reconnaissance positive des différences et la richesse de la diversité.
- La promotion d'une école inclusive.
- Un environnement où les enfants pourront raconter sereinement les événements dont ils seraient victimes ou témoins.
- La tolérance, le respect et l'empathie entre tous. Développer une culture d'école autour de ces valeurs essentielles.
- Une compréhension mutuelle de ce qu'est le harcèlement et de son impact.
- La mise en place d'actions de prévention et d'éducation (parcours d'éducation à la santé, parcours citoyen).

b. Une culture professionnelle de la vigilance et de l'efficacité

- Une surveillance efficace des élèves.
- L'exemplarité et la responsabilité des adultes.
- La mise à disposition de ressources pour le personnel, les élèves et les parents.
- La tenue d'un registre des incidents.
- L'investigation et le suivi des incidents.
- La révision des procédures.

B- Responsabilités

a. Du personnel de l'école

- Mettre en place des actions de prévention et des interventions qui favorisent un climat scolaire apaisé.
- Adhérer aux principes qui permettent un climat de confiance
- Encourager les élèves à une résolution constructive des conflits (pratiques restauratrices)
- Rapporter les incidents à l'aide des formulaires proposés et communiquer aux personnes référentes.

b. Des élèves

- Etre respectueux des personnes et des lieux.
- Montrer de l'empathie, du soutien, de la solidarité.
- Etre en mesure d'identifier les comportements qui sont pas admis dans l'école (violence physique, verbale, moqueries etc..)
- Etre en mesure de relater un incident à un adulte en toute confiance

c. Des parents

- Soutenir l'école dans la mise en place de la politique anti-harcèlement et les actions pour l'amélioration du climat scolaire.
- Etre attentif aux signes que son enfant pourrait être harcelé.
- Parler au professeur si l'on suspecte un cas de harcèlement.
- Travailler avec l'école pour trouver des solutions positives.
- Ne pas essayer de régler le problème seul.
- S'assurer de l'usage raisonnable d'internet et des réseaux sociaux à la maison.

d. Du comité de gestion

En tant qu'organisme gestionnaire, le comité s'engage à soutenir les personnels et la direction dans la mise en place de la politique anti-harcèlement. Il met à disposition les ressources et moyens nécessaires pour assurer un environnement serein, sain et sûr pour les élèves.

2. DEFINITION DU HARCELEMENT

Le harcèlement se définit comme une violence **répétée** qui peut être verbale, physique ou psychologique. La répétition et la durée font la gravité du harcèlement.

Le harcèlement se fonde sur le rejet de la différence et la stigmatisation de certaines caractéristiques. Il s'agit d'une relation non désirée. Il revêt des aspects divers en fonction de l'âge et du sexe.

On peut considérer qu'il y a harcèlement lorsque:

- les agressions sont répétées et s'inscrivent dans la durée.
- les agressions sont intentionnelles et visent à nuire.
- la relation entre l'agresseur ou les agresseurs et la victime est asymétrique, c'est-à-dire déséquilibrée. La pratique du harcèlement est inséparable de **la mise en place d'une situation de domination.**

Le harcèlement peut prendre de très nombreuses formes plus ou moins visibles: les jets d'objets, les pincements, les tirages de cheveux, les moqueries, les surnoms méchants, les insultes, les violences physiques, le racket, les jeux dangereux, la mise à l'écart, la propagation de rumeurs, l'intimidation, l'extorsion

Un incident ponctuel/ isolé/ non intentionnel ne tombe pas sous le coup de la définition du harcèlement. Il sera néanmoins traité selon le règlement intérieur.

3. CYBER-HARCELEMENT

Mettre en ligne ou sur les réseaux sociaux un message offensant (image, vidéo, SMS) sera considéré comme du cyber-harcèlement et traité selon la procédure.

Le "**cyberharcèlement**" est une variante récente du harcèlement, reposant sur l'usage d'internet et des nouvelles technologies de communication (MSN, blogs, e-mails, réseaux sociaux, téléphones portables). Ce type de harcèlement est favorisé par l'anonymat et l'absence de contrôle d'identité qui permettent aux harceleurs d'agir en toute discrétion. Il se concrétise par la réception répétée de messages provenant de différentes sources, dont le contenu est teinté de menaces, d'intimidations, d'insultes ou de chantage. Ces messages sont parfois accompagnés de mesures d'exclusion à l'école ou dans d'autres lieux de socialisation.

4. EDUCATION ET PREVENTION

La prévention des incidents par une éducation et une information de tous sur le harcèlement fait partie des principes de l'école.

Il faut pouvoir promouvoir une attitude responsable et un climat de sécurité pour tous.

La mise en place d'un plan d'actions annuel et l'inscription de ces actions dans la durée doivent permettre de limiter les incidents.

Ainsi, la prévention et l'éducation passent par les moyens suivants :

Des règles

- Un protocole clair, accessible, connu de tous et appliqué par tous.
- L'utilisation des programmes scolaires et de l'éducation morale et civique pour rappeler les principes essentiels de la vie scolaire et du respect dû à tous. Exemple : Charte de bonne conduite à co-construire en classe.

De la vigilance

- Promouvoir un climat de confiance entre adultes et élèves afin que les victimes/ témoins puissent se confier en toute sérénité. « Si on n'en parle pas, cela ne s'arrête pas. » Briser la loi du silence. [STOP.STOP.TELL]
- Pour les personnels, savoir repérer les comportements : identifier les enfants isolés ou mis à l'écart délibérément.
- Devoir d'ingérence de l'adulte.
- S'assurer de dispositifs de surveillance efficaces : repérer les moments ou espaces sensibles.

Des actions

- Prévoir dans le calendrier scolaire des moments spécifiques : safe internet day, anti-bullying week/day.
- Informer par les ateliers idoines l'ensemble de la communauté (enfants/ personnels/ parents) : être en capacité d'identifier une situation de harcèlement. Ex : Sticks and Stones, staysafe.
- Informer les élèves sur l'utilisation des réseaux sociaux et d'internet.
- La mise en place de panneaux et de marques visibles dans les locaux : « SAFE SPACE ».
- Développer les mentors qui sont des relais positifs par rapport aux plus jeunes. (2^{nde} et 6^{ème}/ liaison Clonskeagh-Foxrock/ moment de lecture CM2 vers les plus jeunes)

5. PROCEDURE EN CAS D'INCIDENT

Les adultes impliqués dans l'établissement et l'instruction des faits sont : les enseignants, personnel de surveillance, le conseiller principal d'éducation au secondaire, la direction.

Les sanctions sont prises par la direction conformément au règlement intérieur.

5.1 Principes

Les parents et les élèves doivent coopérer dans l'instruction des incidents et participer, autant que faire se peut, à la restauration d'un climat serein entre les parties impliquées.

- L'instruction de l'incident ne se fait pas en classe.
- L'instruction de l'incident doit permettre d'établir si le traitement est de l'ordre de l'accompagnement ou de la sanction disciplinaire.
- Les entretiens avec les élèves seront conduits en prenant en compte leur âge et leur sensibilité. Dans un premier temps, ces entretiens sont individuels.
- Les élèves impliqués, y compris les témoins, sont entendus. Quand leur âge s'y prête, un récit écrit des faits sera demandé.
- L'ensemble des auditions donne lieu à des comptes rendus écrits.
- Les parents sont informés (téléphone et mail) ; les parents des enfants de l'école primaire seront conviés à l'entretien.
- Les parents sont informés de la procédure en cours et tenus au courant du déroulement des événements. Leur concours est important pour : empêcher que les incidents ne se reproduisent/ renforcer les actions/ aider à soutenir et/ou accompagner les enfants.
- Si cela s'avère productif et pertinent, une rencontre entre les parties impliquées peut être organisée.

5.2 Signalement

Tout membre du personnel a pour responsabilité de porter à l'attention du chef d'établissement et/ou directeur d'école tout acte dont il a été témoin.

Le signalement peut se faire de façon différente selon la situation et la fréquence des actes:

- L'élève ennuyé se confie :
 - à un autre élève : l'adulte informé dialogue avec l'élève confident et l'accompagne vers le référent / enseignant ou le chef d'établissement, le directeur d'école pour rencontrer ensemble l'élève victime.
 - à un membre de l'équipe éducative : l'adulte dialogue avec l'élève victime et l'accompagne vers le référent/ enseignant ou le chef d'établissement, le directeur d'école.
 - **à ses parents : les parents en informent l'enseignant de la classe, sont écoutés et orientés vers le chef d'établissement, le directeur d'école ou le référent.**
- Un élève (confident ou témoin) ou un adulte (personnel ou parent) a connaissance d'une situation de harcèlement dans l'école ou l'établissement : il est orienté ou accompagné vers le professeur de la classe/ professeur principal, le chef d'établissement, le directeur d'école ou le référent.

5.3 Instruction

L'instruction présentée ci-dessous est susceptible d'évoluer en fonction de la situation et de l'âge des enfants concernés :

- Accueil de l'élève ennuyé/ souffrant

Le chef d'établissement et/ou le directeur d'école accompagné d'un enseignant ou du CPE recueillent le témoignage :

- Nature des faits, auteurs, lieux, début des faits et fréquence,
- Témoins ?
- Quelle interprétation l'élève fait-il de ces actes ?
- A-t-il pu réagir pour se protéger : en parler (à l'école, à la maison, dans son entourage) s'opposer verbalement /physiquement, fuir. Sinon pourquoi ?
- Quelles sont les effets, conséquences ?

➤ Accueil des témoins

Le chef d'établissement et/ou le directeur d'école accompagné d'un enseignant ou du CPE reçoivent les témoins séparément.

Ils évoquent la situation dont l'élève ennuyé serait victime et recueillent leur témoignage de façon confidentielle : description des faits, leurs réactions ou non réaction, les raisons, leur part de responsabilité éventuelle, leurs propositions de résolution du problème.

Il convient de mettre l'accent sur la dimension éducative de ces entretiens.

➤ Accueil de l'élève présumé responsable

Le chef d'établissement, le directeur d'école ou le référent informe l'élève qu'une potentielle situation de harcèlement fait l'objet de notre attention. Il demande à l'auteur présumé sa version des faits.

Selon le degré de reconnaissance des faits, il est indispensable de rappeler les règles du vivre ensemble et les conséquences du harcèlement.

En fonction de la nature et de la gravité du harcèlement, le chef d'établissement et/ou le directeur d'école informe l'élève des suites possibles, en termes de sanction ou de punition, et lui demande de proposer une mesure de réparation.

En cas de déni, il conviendra de rechercher des informations supplémentaires afin de clarifier la situation.

Si plusieurs élèves sont impliqués, ces derniers sont reçus séparément selon le même protocole.

<p>Il est important que ces entretiens soient menés dans un climat de confiance et de sérénité, de recherche de solution. Les droits des élèves doivent être respectés.</p>
--

➤ Rencontre avec les parents

Les parents de l'élève ennuyé sont reçus ou contactés par le chef d'établissement et/ou le directeur d'école et le référent. Ils sont entendus, soutenus et assurés de la protection de leur enfant. Ils sont associés au traitement de la situation, informés de leurs droits. Le rôle protecteur de l'École est rappelé ainsi que la mobilisation de tous les acteurs pour assurer ce rôle.

Les parents des élèves témoins peuvent être reçus par le chef d'établissement ou le directeur d'école.

Témoins actifs ou passifs du harcèlement, ces élèves jouent en effet un rôle essentiel. L'accueil et le dialogue avec les parents des élèves témoins, est donc important pour résoudre les problèmes, que les élèves témoins aient eu un rôle actif, mais également si ces derniers, par leur inaction, ont laissé faire.

Les parents de l'élève ou des élèves responsable(s) sont reçus et informés de la situation. Il leur est rappelé les conséquences des actes commis, le type de mesures possibles concernant leur enfant. Leur avis peut être demandé concernant les mesures de réparations proposées. Leur concours peut en effet être utile pour la résolution de la situation.

Les personnels de l'école impliqués dans l'instruction de l'incident de harcèlement doivent pouvoir travailler dans la confiance et l'impartialité, sans subir de pression. Le LFI a adopté la charte de la dignité au travail.

6. SUIVI & ACCOMPAGNEMENT

L'instruction de l'incident permet d'évaluer la gravité des faits et prendre le cas échéant:

- Des mesures de réparation et/ou d'accompagnement.
- Une obligation de rencontre avec le CPE/ le professeur référent.
- Une sanction disciplinaire, telle qu'inscrite au règlement intérieur : de la mise en garde orale à l'exclusion définitive après la tenue d'un conseil de discipline (secondaire).
- Un bilan hebdomadaire du comportement des élèves affectés par l'incident est fait par le CPE et le professeur principal (secondaire), l'enseignant et le directeur (primaire) pendant 3 semaines.
- Les parents sont tenus informés de l'évolution de la situation, y compris lors de rendez-vous si nécessaire.

La dimension éducative doit toujours présider au traitement de ces incidents. Aussi, l'accompagnement des élèves et de leurs familles peut prendre les formes suivantes :

- Recommandations de suivi extérieur.
- Rendez-vous sous forme de bilan d'étape avec les adultes référents de l'école ; professeurs, direction, CPE, professeur principal.
- Mise en place d'une approche restauratrice si cela est pertinent.
- Médiation.
- Encourager les attitudes positives et restaurer la confiance en soi.
- Mettre en avant les comportements positifs, empathiques et résilients.

La procédure cesse quand :

- Les actions de harcèlement ont cessé entre les élèves concernés.
- Les problèmes ont été résolus entre les parties concernées, autant que faire se peut.
- La sérénité est revenue et la pacification des relations effective.

Les actions conduites doivent s'inscrire dans la durée. Le rappel aux règles et aux valeurs doit être constant pendant l'année scolaire.

7. ENREGISTREMENT ET REVISION DES PROCEDURES

L'école tient un registre des sanctions et punitions et met en place le même système pour enregistrer les incidents de harcèlement.

Un bilan sur le sujet sera présenté en conseil d'école et conseil d'établissement. Par ailleurs, la direction de l'école fait un bilan mensuel, en comité de gestion, sur la vie de l'école.

Ce protocole est validé en conseil d'école, en conseil d'établissement, en comité de gestion. Il est publié sur le site web et adressé à tous les membres du personnel.

ANNEXE 1: Suivi de la mise en place du protocole

Le conseil d'école, le conseil d'établissement et le comité de gestion doivent passer en revue le protocole et sa mise en place chaque année. L'analyse à l'aide de la fiche de suivi ci-dessous permet l'évaluation et la remédiation si nécessaire.

	Oui/ Non
Le protocole a-t-il été adopté par les instances de l'établissement?	
Le protocole est-il mis en ligne sur le site? A-t-il été diffusé aux parents ?	
Le protocole a-t-il été mis à disposition de tout le personnel?	
La direction estime-t-elle que le personnel est suffisamment informé du protocole pour le mettre en place efficacement ?	
Le protocole a-t-il été communiqué aux élèves?	
Le protocole présente-t-il les actions de prévention et d'éducation?	
Toutes les actions de prévention et d'éducation ont-elles été mises en place ?	
L'efficacité des mesures a-t-elle été mesurée?	
La direction est-elle satisfaite de la façon dont les incidents sont répertoriés et traités?	
Le proviseur fait-il un rapport annuel sur la question?	
La direction et/ou le comité de gestion ont-ils reçu des plaintes de parents concernant des incidents de harcèlement ?	
Certains parents ont-ils quitté l'école en invoquant la mauvaise gestion du harcèlement comme raison?	
Le médiateur pour les enfants (Ombudsman for children) a-t-il été saisi de questions concernant le harcèlement dans l'école?	
Les cas répertoriés ont-ils fait l'objet d'une analyse permettant de dessiner des tendances ?	
La direction a-t-elle identifié des marges de progrès sur la question de la gestion du harcèlement ?	
Un plan d'actions est-il mis en place?	

Signature _____
Chairperson, Board of Management

Date _____

Signature _____
Proviseur

Date _____

FORMULAIRE – RAPPORT D'INCIDENT HARCELEMENT

1 : NOM et CLASSE de l'élève harcelé

NOM :

CLASSE :

2 : NOMS et CLASSES des enfants concernés par l'incident

3 : Source d'information

4 : Localisation de l'incident

Elève concerné		Cour	
Autre élève		Salle de classe	
Parent		Couloirs	
Enseignant		Toilettes	
Autre		Sur le chemin de l'école	
		Réseaux sociaux	

5 : Nom des personnes ayant rapporté les faits

--

6 : Type de harcèlement

Agression physique		Cyber-harcèlement	
Vol ou destruction de biens		Intimidation	
Isolement/Exclusion		Rumeurs	
Insultes		Autres	

7 : Si le harcèlement relève de la discrimination, merci de préciser :

Homophobie	Handicap	Racisme	Religion	Autre

8 : Description de l'attitude du harceleur présumé

9 : Actions mises en place

Signature :

NOM :

Date :

RESSOURCES

En Français

<http://www.agircontreharcelementalecole.gouv.fr/>
<http://www.nonaharcelement.education.gouv.fr/>
<http://www.nonaharcelement.education.gouv.fr/ressources/guides>
<http://www.respectzone.org/fr/>

En Anglais

www.staysafe.ie
www.sticksandstones.ie
www.childline.ie
www.dublinsamaritans.ie
www.watchyourspace.ie
<https://www.webwise.ie/teachers/resources/>
www.npc.ie